KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Turo Kilpeläinen, Hannele Keränen, Leena Pöntynen, Paavo Sormunen, Karl Holm & Laura Partanen. Tampereen ammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Teemu Jokinen, Piia Tienhaara & Anu Vainonen.**
Auditointivuosi **2022**, Karvin julkaisu **5:2022**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-724-1 pdf**

1.1 Koulutuksen suunnittelu

- Korkeakoulun itsearviointi

Koulutuksen suunnittelulle perustan luovat TAMKin strategia, koulutusvastuut, OKM:n sopimustavoitteet sekä Tampereen korkeakouluyhteisön yhteinen koulutusstrategia. Koulutuksen laadunhallinta perustuu jatkuvan parantamisen, PDSA-syklin (Plan = Suunnittelu, Do = Toteutus, Study = Arviointi ja oppiminen, Act = Kehittäminen), mukaisiin menettelytapoihin.

Koulutustarjonnan suunnittelu etenee vuosikellon mukaan. Kevään tulosanalyysiin sisältyy koulutusten arviointi ja ennakointi. Koulutustarpeiden määrällisessä ja laadullisessa ennakoinnissa, jatkuvan oppimisen tarpeet mukaan lukien, hyödynnetään sidosryhmiltä, neuvottelukunnilta ja selvityksistä koottua tietoa.

Oppimisympäristöjen kehittäminen on osa vuosisuunnittelua ja investointiesityksiä. Henkilöstö osallistuu esitysten suunnitteluun, ja niissä otetaan huomioon opiskelijoiden palaute ja oppimisen tarpeet. Priorisoidut esitykset arvioidaan ja käsitellään peilaten niitä mm. strategisiin tavoitteisiin.

Osaamisperustaiset opetussuunnitelmat

Opetussuunnitelmatyötä ohjaa koulutuksen ja opetussuunnitelmien kehittämistiimi (KOPS-tiimi). Työtä ovat linjanneet 2013 alkaen opetussuunnitelmaperiaatteet, joita on arvioitu ja tarkennettu koko korkeakouluyhteisön käyttöön. Opetussuunnitelmiin sisällytettäväksi on laadittu korkeakouluyhteisön yhteiset yhteisten osaamisten kuvaukset. OPS-kriteerien toteutuminen todennetaan tarkistuspisteissä, joissa arvioidaan koulutusten opetussuunnitelmat.

Kolmivaiheisen prosessin 1. tarkistuspiste liittyy opetussuunnitelman tilanne- ja tarveanalyysiin, opetussuunnitelmatyön organisointiin ja vastuisiin yksikössä, palautteiden pohjalta

tunnistettuihin kehittämiskohteisiin ja työelämärelevanssiin. 2. vaiheessa tutkintotason osaaminen puretaan opintokokonaisuuksien ja -jaksojen osaamisiksi huomioiden jatkuvan oppimisen tarpeisiin muodostettavat moduulit. Arvioinnin painopisteenä on opintojaksokuvausten osaamisperustaisuus, opiskelijoiden työmäärä, kansallinen viitekehys (NQF), kansainvälisyys, koulutuksen pedagogiset periaatteet ja soveltuvat oppimisympäristöt TKI-toiminta mukaan lukien. Palautteiden ja viimeistelyn jälkeen 3. vaiheessa tarkastetaan, että opetussuunnitelma on valmis hyväksyttäväksi TAMKin korkeakouluneuvostossa, jossa on mukana Tampereen yliopiston edustaja.

Opiskelijoiden työmäärää mitoitetaan laadittaessa opetussuunnitelmaa ja määritettäessä toteutussuunnitelmiin lähiopetuksen ja itsenäisen työn määrä. Toteutunutta työmäärää arvioidaan opintojakso- ja vuosipalautteen yhteydessä sekä opiskelijoiden opintojen suunnittelu- ja ohjauskeskusteluissa. Palautteiden pohjalta opettajatiimit tekevät muutoksia opintojaksojen sisältöihin ja laajuuksiin. Muutoksia tehdään myös pedagogisiin ratkaisuihin ja jaksojen laajuuteen, ja niistä informoidaan opiskelijoita.

Kansainvälistyminen on strategian keskeinen tavoite. Kansainvälisyyden kehittämisohjelma hyväksyttiin vuonna 2020 sisältäen mm. kansainvälisyysosaamisen edistämisen. Opetussuunnitelmien tavoitteisiin sisällytetään kansainvälinen ja globaali osaaminen, alan edellyttämä osaaminen sekä kansainvälisen vaihdon suositeltu aika. Kansainvälistymisosaamista tukevat englanninkielinen opintotarjonta, kieliopinnot, kansainväliset viikot ja kesäkoulut, joita toteutetaan myös Tampereen yliopiston kanssa. Opetussuunnittelussa tarkoituksenmukaista yhteistyötä tehdään kansainvälisten verkostojen ja strategisten kumppanien kanssa.

TKI-integrointi olennainen osa TAMKin toimintamallia

TKI-integrointi huomioidaan koulutuksen suunnitteluvaiheessa opetussuunnitelmissa ja opetuksen toteutuksen vuosisuunnittelun yhteydessä. TAMKin toimintamallin mukaan opetushenkilöstö toteuttaa TKI-toimintaa. Tämä edistää TKI-toiminnan vaikuttavuutta: hankkeissa tuotettu uusin tieto on välittömästi opettajien käytössä ja sisällytettävissä koulutukseen. Osaamisyksiköissä on TKI-tiimejä, jotka suunnittelevat hankkeita yhteistyössä ulkoisen rahoituksen toimintojen kanssa ja ovat näin jo suunnitteluvaiheessa kiinteästi mukana.

TKI-hankkeissa toteutuvien opintojen lisäksi opintojaksoihin sisällytetään työelämän kehittämisprojekteja opiskelijoiden ja opettajien kiinteän työelämä- ja sidosryhmäkytkennän vahvistamiseksi.

Tutkimus- ja kehittämistyön tuloksia hyödynnetään myös opintojaksojen ja koulutusten uudistamisessa ja käynnistämisessä. Esimerkiksi uuteen sote-alan YAMK-ohjelmaan lisättiin TKI-hankkeiden tulosten pohjalta asiakaslähtöisen kehittämisen opintosuunta. Toimintaan tai pedagogisten käytäntöjen kehittämiseen kohdistuvien kehittämishankkeiden hyviä käytäntöjä juurrutetaan tavoitteellisesti. Testattujen käytäntöjen jakamisen foorumeina toimivat mm. vuosittainen TAMK-konferenssi, TAMKjournal-verkkolehti, blogit, henkilöstöinfot sekä eri johtoryhmien ja tiimien kokoontumiset.

Opiskelijat ja sidosryhmät tiiviisti mukana

Opiskelijat osallistuvat koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja kehittämiseen. Kaikissa keskeisissä työryhmissä on opiskelijaedustus. Opiskelijakunta Tamkon rinnalla toimii useita alayhdistyksiä, joiden kautta opiskelijat osallistuvat aktiivisesti TAMKin ja Tamkon toimintaan. Tamko ja TAMKin johtoryhmä tapaavat kuukausittain. Opiskelijakunta valitsee opiskelijajäsenet johtosäännön mukaisiin päätöksentekoelimiin ja muihin ryhmiin, kuten TAMK Oy:n hallitukseen, korkeakouluneuvostoon, tutkintolautakuntaan, KOPS-tiimiin, laatutyöryhmään, opiskelijahyvinvoinnin työryhmiin sekä neuvottelukuntiin. Tamkon ja TAMKin sopimukseen perustuen opiskelijoilla on keskeinen rooli orientoivan vaiheen toteutuksessa ja vertaistuutoroinnissa. Myös opiskelijalähettilästoiminta on vakiintunut opiskelijarekrytointiin sisältyväksi toimintamalliksi.

Sidosryhmät osallistuvat koulutuksen kehittämiseen erityisesti tutkinto-ohjelmien aktiivisissa neuvottelukunnissa, joita on 24 (noin 300 jäsentä). Kumppanuuksia vahvistavana ja tulevaisuusorientoituneena yhteistyörakenteena niiden tehtävänä on edistää TAMKin:

- vaikuttavuutta alueellisena, valtakunnallisena ja globaalina toimijana
- TKI-toimintaa
- työelämäläheisen ja työelämää kehittävän koulutustehtävän uudistamista.

Neuvottelukuntien merkitys on todettu keskeiseksi myös itsearvioinneissa. Niiden muistiot on koottu TAMK-johtaminen-wikialustaan henkilöstön ja opiskelijoiden nähtäville.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Systemaattinen ja vakiintunut OPS-prosessi	Kansainvälistyminen entistä näkyvämmäksi osaksi koulutuksen suunnittelua
Vakiintuneet laatukriteerit ja tarkistuspisteet osaamisperustaisten opetussuunnitelmien laadun varmistamisessa	Uusien vastuuhenkilöiden ym. perehdyttäminen koulutuksen suunnittelun periaatteisiin ja OPS-prosessiin
Suunnitteluprosessin vaiheet tukevat työelämän ja opiskelijan osaamista palvelevan opetustarjonnan laadinnassa	Koulutuksen monimuotoistumisen vuoksi vuosisuunnitteluprosessin tarkennus käynnissä

1.1 Koulutuksen suunnittelu

- Auditointiryhmän arvio

Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) haluaa profiloitua strategisten tavoitteidensa mukaisesti monialaisena työelämäkorkeakouluna, jonka koulutustarjonta vastaa alueen elinkeinoelämän ja muuttuvan työelämän tarpeisiin. Tässä tavoitteessaan TAMK onnistuu erinomaisesti: sidosryhmät kokevat TAMKin tutkintoon johtavan koulutuksen vastaavan hyvin alueen osaamistarpeisiin, mikä luo vahvan pohjan Pirkanmaan elinvoimaisuuden pitkäjänteiselle kehittämiselle.

TAMKin strategia toimii koulutuksen suunnittelun perustana. Laatukäsikirjan mukaisesti koulutustarjonnan yhteys strategiaan varmistetaan yhteisten, koulutuksen ja opetussuunnitelmien kehittämistiimin (KOPS) linjaamien opetussuunnitelmaperiaatteiden avulla. Opetussuunnitelmakriteerien toteutuminen todennetaan kolmen tarkistuspisteen kautta. 1. tarkistuspiste liittyy opetussuunnitelman tilanne- ja tarveanalyysin. 2. vaiheessa osaamista käydään läpi opintokokonaisuuksien ja -jaksojen avulla huomioiden jatkuvan oppimisen moduulit. 3. vaiheessa opetussuunnitelma lähetetään hyväksyttäväksi TAMKin korkeakouluneuvostoon. Auditoinnin perusteella opetussuunnitelmaperiaatteet ja sen kolme tarkistuspistettä tunnetaan hyvin. Toimintamalli takaa TAMKin systemaattiset menettelyt koulutuskokonaisuuksien suunnitelmien hyväksymiseksi. Kuten TAMK on tunnistanut osaamisperusteisten opetussuunnitelmien vakiintuneet laatukriteerit ja tarkistuspisteet omaksi vahvuudekseen, niin myös auditointiryhmä pitää tätä erinomaisena käytäntönä.

Määritellyt ja selkeät osaamistavoitteet

TAMKin opetussuunnitelmaprosessi on systemaattinen ja vakiintunut toimintatapa koko organisaatiossa. Koulutuksilla on selkeästi määritellyt osaamistavoitteet. Opetussuunnitelmia kehitetään työelämältä saadun palautteen ja yhteistyöstä kerättyjen kokemusten perusteella. Opettajat, opiskelijat, TKI-henkilöstö ja sidosryhmät osallistuvat koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja kehittämiseen aktiivisesti. Oli selkeää näyttöä siitä, että TAMK parantaa tutkintoon johtavan koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta entisestään. Keinoja tässä on kolmenlaisia - kiinnittämällä huomiota ensinnäkin uusien vastuuhenkilöiden perehdyttämiseen toisaalta koulutuksen suunnittelun periaatteisiin ja kolmantena itse OPS-prosessiin.

TAMKissa opiskelijan työmäärä yhtä opintopistettä kohden on 27 tuntia, mikä vastaa ECTS-järjestelmän (European Credit Transfer and Accumulation System) periaatteita. Opiskelijoiden työmäärää mitoitetaan osana ops-prosessia ja toteutunutta työmäärää arvioidaan opintojakso- ja vuosipalautteen yhteydessä ja ohjauskeskusteluissa. TAMK seuraa opiskelijoiden työmäärää myös koulutusten tiimikeskusteluissa. Näissä keskusteluissa pohditaan opintojaksojen arviointikriteereitä ja niiden soveltamista käytäntöön. Tiimikeskusteluiden avulla saavutetaan yhteinen ja laaja kuva tavoitteista. Osassa opintoja käytössä olevasta tiimioppimisen mallista ollaan TAMKissa ylpeitä. Auditointiryhmä kannustaa TAMKia hyödyntämään opetussuunnitelmatyössä entistä systemaattisemmin yhteisiä arviointikriteereitä. Auditointiryhmän mielestä yhteiset arviointikriteerit ovat hyvä käytäntö, mutta opetussuunnitelmien kuvausten perusteella niiden hyödyntäminen eri koulutuksissa vaihtelee.

TAMKin tärkein koulutuksen suunnittelun ja kehittämisen työkalu ovat neuvottelukunnat. 24 neuvottelukunnan tarkoituksena on ylläpitää jatkuvaa vuorovaikutusta työelämän kanssa ja siten lisätä TAMKin vaikuttavuutta alueellisena, valtakunnallisena ja globaalina toimijana.

Neuvottelukunnilla on tärkeä rooli työvoiman ja koulutuksen tarpeen ennakoinnissa, opetussuunnitelmien kehittämisessä ja koulutuksen laadun seurannassa.

Neuvottelukuntia on jokaisessa osaamisyksikössä, ne kokoontuvat säännöllisesti ja niissä on mukana henkilöstön, opiskelijoiden ja työelämän edustajia. Neuvottelukunnissa käydään laajasti keskustelua yhteistyöstä kokonaisuutena. Auditointihaastatteluissa kävi ilmi, että neuvottelukuntien työ on käytännönläheistä, ja niissä mennään syvälle opetussuunnitelmien sisältöihin. Auditointiryhmä huomauttaa, että TKI-toimijat eivät tuoneet auditointihaastattelussa esille neuvottelukuntien toimintaa.

Neuvottelukuntia on paljon, joten TAMKin tulee tarkastella henkilöstön neuvottelukuntien toimintaan käyttämän ajan panos-tuotos-suhdetta. Lisäksi TAMKin tulee arvioida neuvottelukuntien toiminnan tarkoitusta sekä henkilö- ja sidosryhmävalintoja neuvottelukuntien toiminnan uusiutumisen ja uusien näkökulmien esilletulon varmistamiseksi. TAMKilla on paljon yhteistyörakenteita, joita erityisesti työelämän edustajien on vaikea hahmottaa. TAMKin tulee jatkossa miettiä tapoja, joilla korkeakoulusta tehdään työelämän edustajille helpommin lähestyttävä.

TKI-toiminta ja koulutuksen suunnittelu on osa vaikuttavuutta

TAMKissa TKI-toiminta integroidaan koulutukseen sen suunnitteluvaiheessa. Koulutuksen ja TKI-toiminnan aikajänteen erot voivat tarvita nykyistä joustavampaa toimintatapaa tuekseen. Opetushenkilöstö on mukana TKI-toiminnassa ja edistää siten TKI-toiminnan vaikuttavuutta, koska hankkeissa tuotettu uusin tieto on opettajien käytettävissä. TKI-toiminta nähdään tärkeänä opettajien täydennyskoulutuksen työkaluna. Auditointihaastatteluissa kävi ilmi, että vaikka opettajilla on omia työelämäverkostoja, kaikki opettajat eivät osallistu eivätkä halua osallistua TKI-toimintaan.

TKI-hankkeissa toteutettavien opintojen lisäksi opintojaksot sisältävät työelämän kehittämistehtäviä, kuten harjoitus-, projekti- ja opinnäytetöinä. Erilaisten tapahtumien, kuten Innovation Sprintin, avulla opiskelijat on saatu ratkaisemaan yritysten käytännön ongelmia työelämää kiinnostavalla tavalla. Erityisesti tekniikan puolella opiskelijat osallistuvat myös TKI-hankkeisiin. TAMKin opiskelijoilla on pääsääntöisesti mahdollisuus olla osa työelämää jo opintojensa aikana.

Jatkuvan oppimisen tiellä

TAMKin jatkuvan oppimisen tarjonta näyttäytyy auditointiryhmälle etupäässä täydennyskoulutuksena. Auditointihaastatteluiden mukaan johto näkee jatkuvan oppimisen tasapuolisena tehtävänä suhteessa tutkintoon johtavaan koulutukseen. Muilla organisaatiotasoilla jatkuva oppiminen koetaan kuitenkin erillisenä tehtävänä. Vastaavasti jatkuvan oppimisen suunnittelua ohjaava tietoperusta poikkeaa toisistaan: ylin johto näkee kansallisten raporttien ja kehityslinjojen suuntaavan jatkuvan oppimisen kehittämistä, kun taas muilla organisaatiotasoilla koetaan yritysten tarpeiden suuntaavan jatkuvan oppimisen kehittämistä.

Auditointiryhmä kehottaa TAMKia ottamaan jatkuvan oppimisen yhä systemaattisemmin mukaan koulutustoiminnan kehittämiseen. Jatkuvan oppimisen käsitettä tulee laajentaa täydennyskoulutuksesta elinikäisen oppimisen suuntaan. Tutkintoon johtavan koulutuksen työkalujen, kuten neuvottelukuntien ja avoimen ammattikorkeakoulun laajentaminen jatkuvan oppimisen systemaattisen kehittämisen tarpeisiin on mahdollista, mutta se edellyttää laajempaa jatkuvan oppimisen käsitteen ymmärtämistä ja toimintaan sitoutumista koko organisaatiossa.

Strategisesti tärkeä kansainvälistyminen näkyy erityisesti kansainvälisenä osaamisen myyntinä. Tutkintoon johtavan koulutuksen osalta kansainvälisyys näkyy opetussuunnitelmien sisältöinä ja sitä edistetään englanninkielisellä opintotarjonnalla, tapahtumilla ja vaihto-ohjelmilla. TAMKilla on lupaava toimintamalli, jossa kansainvälisyyttä kehitetään maanosiin perustuvien tiimien kautta. Näissä tiimeissä yhdistyvät koulutus ja TKI-toiminta. Kansainvälisen osaamisen myynnissä auditointiryhmä kannustaa TAMKia miettimään keinoja, joilla kansainväliset osaajat saadaan integroitumaan Suomeen ja Pirkanmaalle entistä tehokkaammin.